

В. И. Ивайкова

*Поволжский государственный технологический
университет, г. Йошкар-Ола*

Научный руководитель: Т. В. Ялялиева, к. э. н., доцент

Повышение эффективности подготовки кадров администрации муниципального образования

В рамках данной работы была разработана муниципальная целевая Программа формирования кадрового резерва Администрации муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район» Республики Марий Эл. Паспорт Программы представлен в табл. 1.

Сущность решаемых Программой проблем. За прошедшие годы был отрегулирован процесс координации и согласования объемов и профилей подготовки специалистов Администрации. Установлен порядок целевого направления на подготовку специалистов Администрации за счет средств муниципального бюджета, расширились формы информационного обеспечения кадровых процессов.

Одной из наиболее эффективных форм подготовки кадров в соответствии с потребностями Администрации стала целевая подготовка кадров [1]. За указанный период сформирована кадровая политика в системе муниципальной службы Администрации муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район». Реализуются принципы гласности и открытости в ходе формирования кадрового состава муниципальной службы. Этому способствовало внедрение таких технологий, как конкурс при поступлении на службу, формирование кадрового резерва.

Сегодня конкурс становится приоритетной формой отбора кадров на вакантные должности Администрации муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район». Ежегодно по результатам открытого конкурса замещается порядка 15–25 % должностей Администрации. Проводимая кадровая работа позволяет прогнозировать увеличение доли должностей муниципальной службы Администрации, замещенных по результатам открытого конкурса, до 50 %.

Таблица 1

Паспорт Программы формирования кадрового резерва

Наименование	Муниципальная Целевая Программа «Формирование кадрового резерва Администрации муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район» на 2014–2016 годы»
Исполнители	Администрация муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район»
Основные целевые индикаторы	<ul style="list-style-type: none"> – повышение квалификации 70 % лиц, включенных в резерв управленческих кадров Администрации; – переподготовка 10 человек, включенных в резерв управленческих кадров Администрации; – доля управленческих должностей, замещенных из резерва управленческих кадров Администрации, в общем объеме замещенных управленческих должностей Администрации — 75 %; – доля должностей, включенных в резерв управленческих кадров Администрации по результатам конкурса, — 100 %; – доля управленческих должностей, замещенных из резерва управленческих кадров Администрации, в общем объеме замещенных управленческих должностей по сферам деятельности — 75 %
Сроки и этапы реализации	2014–2016 годы
Финансовое обеспечение	Средства областного бюджета 2014 — без финансирования 2015 — 1 085 тыс. рублей 2016 — 1 335 тыс. рублей
Основные ожидаемые конечные результаты	<ul style="list-style-type: none"> – создание условий для формирования и эффективного использования постоянно действующего резерва управленческих кадров Администрации; – повышение уровня профессиональной компетентности управленческих кадров Администрации; – создание механизмов ротации кадров в Администрации

Наблюдается постепенное увеличение доли должностей, на которые сформирован кадровый резерв муниципальной службы Администрации. Имеющаяся практика позволяет прогнозировать тенденцию увеличения численности кадрового резерва с 43 % до 70 % в последующие периоды. Продолжается активная работа по подготовке кадров

для Администрации муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район».

Повышение квалификации и переподготовка муниципальных служащих Администрации муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район» осуществляются на основании муниципального заказа, который размещается на конкурсной основе. Отработан механизм корректировки учебных планов в соответствии с направлениями и специализациями курсовой подготовки и с учетом новой нормативной правовой базы. Так, обязательными в программах обучения являются темы по разъяснению сущности национальных проектов, по реализации административной реформы, реформы муниципальной службы, местного самоуправления и т. д.

Как результат работы по профессиональной подготовке кадров следует отметить повышение заинтересованности муниципальных служащих к получению профессионального образования [2, 3]. В то же время в Администрации муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район» на сегодняшний день все еще много специалистов без профессионального образования.

В целях обеспечения открытости системы муниципальной службы для граждан и гражданского общества информация о деятельности Администрации муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район», проведении конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы и по формированию резерва кадров публикуется в средствах массовой информации. Подготовлены методические рекомендации для кадровой службы Администрации муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район» по реализации кадровых технологий на муниципальной службе.

Следует отметить, что в последнее время в Администрации усилилось внимание к подготовке кадров: увеличилось число получающих образование в очной и заочной формах, организуется учеба с целью формирования необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно выполнять должностные обязанности. В то же время ряд вопросов остается за пределами этих мероприятий:

- отсутствие единых методик отбора в кадровый резерв в различных сферах деятельности;

- недостаточная управленческая подготовка начальников отделов и их заместителей;
- отсутствие системы подбора кадров для назначения на должность руководителя управления;
- недостаточное использование потенциала выпускников высших профессиональных учебных заведений РМЭ;
- необходимость модернизации некоторых управленческих процессов.

Совершенно очевидно, что задачи кадровой работы в Администрации необходимо вывести на новый уровень. Возникла потребность в создании и использовании резерва управленческих кадров Администрации муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район». Следует рассмотреть возможность создания резерва не только на отдельные должности, но и на группы однородных должностей (в области делопроизводства, информационного, правового, кадрового обеспечения и т. п.). Таким образом, необходимо:

- усовершенствовать методику проведения конкурсных мероприятий, расширить перечень должностей при определении потребности в кадровом резерве (в том числе и категории «руководители»);
- сформировать резерв управленческих кадров Администрации;
- в обязательном порядке организовать подготовку состава резерва управленческих кадров Администрации;
- вести работу с выпускниками высших профессиональных учебных заведений РМЭ для привлечения в резерв управленческих кадров Администрации.

Указанные проблемы предлагается решать программными методами. В этой связи одним из направлений работы является создание механизма взаимодействия на всех уровнях управления. Расширение информационной базы кандидатов резерва кадров Администрации, организация обучения лиц, включенных в резерв кадров Администрации, разработка методических рекомендаций по работе с резервом кадров Администрации — все это становится инструментами повышения эффективности процесса управления. На наш взгляд, целесообразно за основу в работе взять сложившиеся определенные механизмы отбора кадров, подготовки и формирования кадрового резерва на муниципальной службе.

Раздел II. Цели и задачи Программы. Цель Программы — формирование постоянно действующего резерва кадров Администрации, его эффективное использование, направленное на кадровое обеспечение системы управления Администрацией. Задачи программы:

- создание механизма отбора в кадровый резерв Администрации;
- формирование базы данных кадрового резерва Администрации и базы данных о вакансиях управленческих должностей;
- обеспечение работы с кадровым резервом Администрации;
- реализация механизмов использования резерва управленческих кадров Администрации.

Раздел III. Срок реализации Программы. Реализация Программы рассчитана на 2014–2016 годы.

Раздел IV. Техничко-экономическое обоснование Программы. Общий объем финансирования Программы за счет средств областного бюджета составляет 2 420 тыс. рублей, в том числе по годам:

2014 год — без финансирования;

2015 год — 1 085 тыс. рублей;

2016 год — 1 335 тыс. рублей.

Реализация Программы позволит повысить эффективность использования кадрового потенциала Администрации, создать систему воспроизводства и обновления высококвалифицированных специалистов сферы управления, что позитивно отразится на результатах работы Администрации.

Раздел V. Сведения о распределении объемов финансирования Программы по годам представлены в табл. 2.

Раздел VI. Прогноз ожидаемых результатов реализации Программы. Реализация Программы обеспечит:

- создание условий для формирования и эффективного использования постоянно действующего кадрового резерва Администрации;
- повышение уровня профессиональной компетентности кадров (в особенности управленческих) Администрации;
- создание механизмов ротации кадров Администрации.
- реализация Программы позволит достичь следующих результатов:

- повышение квалификации 70 % лиц, включенных в кадровый резерв Администрации;
- переподготовка 10 человек, включенных в кадровый резерв Администрации;
- замещение управленческих должностей Администрации из кадрового резерва Администрации;
- включение в кадровый резерв Администрации по результатам конкурса.

Таблица 2

Распределение объемов финансирования Программы

Направления финансирования	Финансирование по годам, тыс. рублей		
	2014 г.	2015 г.	2016 г.
1. Проведение семинаров	—	60	60
2. Информационное обеспечение формирования кадрового резерва Администрации	—	50	50
3. Повышение квалификации лиц, включенных в кадровый резерв Администрации	—	250	500
4. Переподготовка лиц, включенных в кадровый резерв Администрации	—	625	625
5. Проведение комплексного мониторинга кадровых процессов в Администрации	—	100	100
6. Итого:	—	1085	1335

Задачи, поставленные Программой реализуются впервые. На предыдущем этапе указанные задачи решались самостоятельно начальниками отделов. Соответственно, показатели, достигнутые в каждой сфере, не могут применяться к резерву управленческих кадров Администрации. В связи с этим показатели на начальном этапе реализации Программы отсутствуют.

Литература

1. Ялялиева Т. В. К проблеме эффективности управления муниципальной собственностью / Т. В. Ялялиева // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. — 2013. — № 90. — С. 763–774.

2. Ялялиева Т. В. Обеспечение управления эффективностью и непрерывностью контроля за реализацией стратегии государственных и муниципальных учреждений / Т. В. Ялялиева // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. — 2013. — № 90. — С. 887–898.
3. Ялялиева Т. В. Развитие контроля как функции государственного управления : монография / Т. В. Ялялиева / М., 2011.

В. М. Кашина

*Вятская государственная
сельскохозяйственная академия, г. Киров*

Научный руководитель: Н. Н. Катаева, к. э. н., доцент

Оценка эффективности стратегии инновационного развития человеческого капитала предприятия

Важной составляющей деятельности любой организации является человеческий капитал. Строительная фирма ООО «Вертикаль» не исключение.

Показатели, характеризующие обеспеченность предприятия кадрами представлены в табл. 1. В связи со спецификой деятельности организации наибольший удельный вес в структуре персонала организации занимают рабочие, наименьший удельный вес — специалисты и служащие. За анализируемый период существенных структурных сдвигов в структуре человеческого капитала организации не происходит.

За анализируемый период наблюдается увеличение количества руководителей, сокращение специалистов и служащих, а также увеличение количества рабочих.

Далее необходимо проанализировать качественный состав человеческого капитала ООО «Вертикаль» (табл. 2).